

## СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНА МОДЕЛЬ КОНСТРУКТУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

У статті обґрунтовано актуальність дослідження особливостей феномену організаційної ідентичності працівника та необхідність створення чіткої теоретико-методологічної основи з метою його детального вивчення. Запропоновано розгляд досліджуваного конструкту з позиції інтегрального підходу як цілісної системи елементів зі специфічними зв'язками між ними, що забезпечує пристосування працівника до організаційного середовища. Сформульовано ряд методологічних принципів дослідження організаційної ідентичності, серед яких: принцип системності та ієрархічності, принцип континуальності та принцип цілісності. Обґрунтовано доцільність вивчення організаційної ідентичності в діалектичній єдності з особистісною ідентичністю працівника. Розроблено структурно-функціональну модель досліджуваного концепту. Визначено змістовну сутність когнітивного, афективно-мотиваційного та конативного компонентів ідентичності індивіда та запропоновано розглядати їх як біполярні континууми, один полюс яких містить позитивні атитюди (позитивна модальність), а другий – негативні (негативна модальність). Автором встановлено та деталізовано значення функцій організаційної ідентичності працівника, зокрема, регулятивної, адаптаційної, захисної та мотиваційної. Враховуючи встановлені структурно-функціональні особливості, запропоновано авторське визначення досліджуваного особистісного утворення як результату усвідомлення членства у трудовому колективі, емоційної прив'язаності до нього та прийняття його цінностей і цілей на рівні поведінки. У науковій праці представлені особливості формування організаційної ідентичності як динамічного процесу, що реалізується під дією механізмів соціалізації та суб'єктивації шляхом впливу чисельних факторів. У статті подано класифікацію та визначено роль особистісних і організаційних детермінант розвитку досліджуваного феномену.

**Ключові слова:** організаційна ідентичність, структура, функція, інтегральний підхід, модальність.

**Постановка наукової проблеми та її значення.** Попри стрімке зростання практичного значення розвитку організаційної ідентичності працівників для забезпечення ефективного функціонування установ у сучасних умовах ринкових відносин, а відтак і підвищення інтересу до вивчення цього феномену, результати ґрунтовного теоретичного аналізу досліджуваної проблеми як у вітчизняній, так і зарубіжній науковій літературі свідчать про відсутність належної сутнісної та змістовної визначеності цього поняття. Саме тому виникає необхідність створення чіткої теоретико-методологічної основи з метою детального вивчення зазначеного конструкту.

**Мета** статті полягає в розробці структурно-функціональної моделі конструкту організаційної ідентичності особистості.

**Виклад основного матеріалу та обґрунтування отриманих результатів дослідження.** Ефективним способом виявлення та конкретизації сутнісно-змістових характеристик організаційної ідентичності, на наш погляд, є розробка графічно-текстової моделі. Моделювання (від франц. *modele* – зразок) як інструмент наукового мислення сприяє досягненню сутності об'єкта пізнання шляхом створення та дослідження його спрощеного аналога (моделі у вигляді схеми, макету тощо). Розробка моделі є результативним засобом для всебічного аналізу основних властивостей, законів розвитку і взаємодії досліджуваного явища з середовищем; виявлення оптимальних способів управління об'єктом залежно від встановлених цілей; прогнозування прямих та опосередкованих наслідків реалізації обраних способів впливу на об'єкт [2].

Наукове підґрунтя для створення моделі організаційної ідентичності склав системний підхід, у розвиток якого як загальної методології дослідження вагомий внесок здійснили праці зарубіжних та вітчизняних вчених: Р. Акоффа, Л. фон Бергаланфі, Д. Діксона, Р. Джонсона, Е. Квейда, В. Кінга, Дж. Клїра, Е. Кунца, О. Ланге, Р. Розенцвейга, В. Р. Ешбі, Р. Саймона, В. Г. Афанасьєва, А. І Берга, О. О. Богданова, В. О. Барабанщикова, В. П. Кузьміна, В. Н. Садовського, Ю. І. Черняка, Е. Г. Юдіна та багатьох інших.

Загальні тенденції прояву організаційної ідентичності працівника та пов'язаних з нею мотиваційно-особистісних, соціально-психологічних і інших змін індивіда розглядаємо з системних

позицій у руслі концепції інтегральної індивідуальності В. С. Мерліна [5], в основу якої закладені принципи теорії систем Л. фон Берталанфі [1] та положення теорії функціональних систем П.К. Анохіна [78].

Сутність наукових поглядів В.С. Мерліна відображається в таких постулатах: 1) кожна підсистема визначається тільки її властивими закономірностями; 2) кожна підсистема представлена обмеженим числом властивостей, показників, що є найбільш типовими її характеристиками; 3) статистично значущі зв'язки між властивостями одного й того ж рівня повинні визначати відносно замкнуту систему; 4) характер зв'язків між вибраними показниками повинен відбивати своєрідність зв'язків між різними ієрархічними рівнями; 6) властивості, що утворюють симптомокомплекс, характеризують тип особистості – відносини особистості соціально-типові, – відповідно, симптомокомплекс також соціально-типовий [5].

Структура інтегральної індивідуальності, на думку вченого, є динамічною, вона змінюється, варіюється під впливом чисельних змінних. При цьому зовнішні та внутрішні фактори діють не послідовно, а одночасно й сумісно.

Отже, з позиції інтегрального підходу, організаційна ідентичність – це цілісна та динамічна система певних елементів зі специфічними зв'язками між ними, що забезпечує пристосування працівника до організаційного середовища.

Грунтовне вивчення результатів дослідження ідентичності як інтегрального утворення, викладених у працях В. С. Мерліна, аналіз теоретичних підходів до ідентичності як багатомірного конструкту, представлених у наукових доробках Г. Брейкуел [9], Л. Краппмана [11], Н. Л. Іванової [3], А. В. Сергєєвої [7], і ознайомлення з теоріями організаційної ідентичності, запропонованими М. Е. Брауном [10], С. А. Ліпатовим [4] та іншими авторами, дозволили сформулювати ряд методологічних принципів, що склали основу запропонованої нами концепції організаційної ідентичності. Серед них:

1. Принцип системності та ієрархічності, що передбачає пріоритет "метасистемного" (грец. "meta" – над, після) над "субсистемним" (лат. "sub" – під) у трактуванні причин системних явищ ідентичності особистості. У контексті нашої праці метасистемний рівень характеризується єдністю та зрілістю всіх елементів, які функціонують як інтегральна властивість – організаційна ідентичність працівника. Субсистемний рівень містить усі структурні підсистеми досліджуваного конструкту, до яких належать когнітивний, афективно-мотиваційний та конативний компоненти.

2. Принцип континуальності (від грец. *continuum* – безперервне, протяжне), що відображає першопочаткову єдність множини характеристик організаційної ідентичності та безперервність їхнього розвитку.

3. Принцип цілісності, який поєднує континуальність та системність у дослідженні ідентичності, тобто відображає взаємозв'язки функціональних систем. Поняття "взаємозв'язок" вслід за А. В. Сергєєвою визначаємо як категорію, яка виражає той факт, що всі предмети і явища знаходяться в безчисленних зв'язках між собою.

Таким чином, цілісність запропонованої нами моделі організаційної ідентичності забезпечується єдністю її структурних (ціль, зміст процесу, результат) та функціональних (фактори, принципи, методи, критерії) аспектів. Під структурою розуміємо сукупність компонентів певного об'єкта та стійких зв'язків між ними, що забезпечують його цілісність і збереження основних властивостей при різноманітних зовнішніх та внутрішніх змінах. Поняття ж функції в межах нашого дослідження набуває два значення: призначення одного елементу системи по відношенню до другого чи до системи в цілому; залежність в межах системи, при якій зміни в одній частині виявляються похідними (функцією) від змін в іншій її частині.

Схематичне зображення структурно-функціональної моделі організаційної ідентичності представлено на рис. 1.

Грунтуючись на основних постулатах теорії Г. Брейкуел [9], вважаємо, що організаційну ідентичність слід розглядати в нерозривній єдності з особистісною ідентичністю працівника. У процесі взаємодії з організаційним середовищем співробітник установи активно засвоює категорії та поняття, які забезпечують формування змістової структури його особистісної ідентичності (набір характеристик, що використовуються для самоопису) та оцінку її елементів (моральні й соціальні норми, що задаються). Відтак, особистісна ідентичність частково є продуктом організаційної, але, сформувавшись, починає активно впливати на останню та визначати критерії її оцінки (вже на основі особистісних ціннісних орієнтацій індивіда). Таким чином, розвиток організаційної ідентичності – це процес безперервної діалектичної взаємодії з особистісною ідентичністю працівника.

Теоретичний аналіз та узагальнення низки літературних джерел склали основу для визначення організаційної ідентичності як системи з трикомпонентною структурою, що включає когнітивний, афективно-мотиваційний та конативний елементи.

*Когнітивна складова* ідентичності представлена системою знань особистості щодо історії створення та розвитку організації, напрямків її діяльності та стратегій, значимих подій, цінностей, норм та правил поведінки, специфіки професійної діяльності, за допомогою яких працівник самовизначається в організаційному просторі.

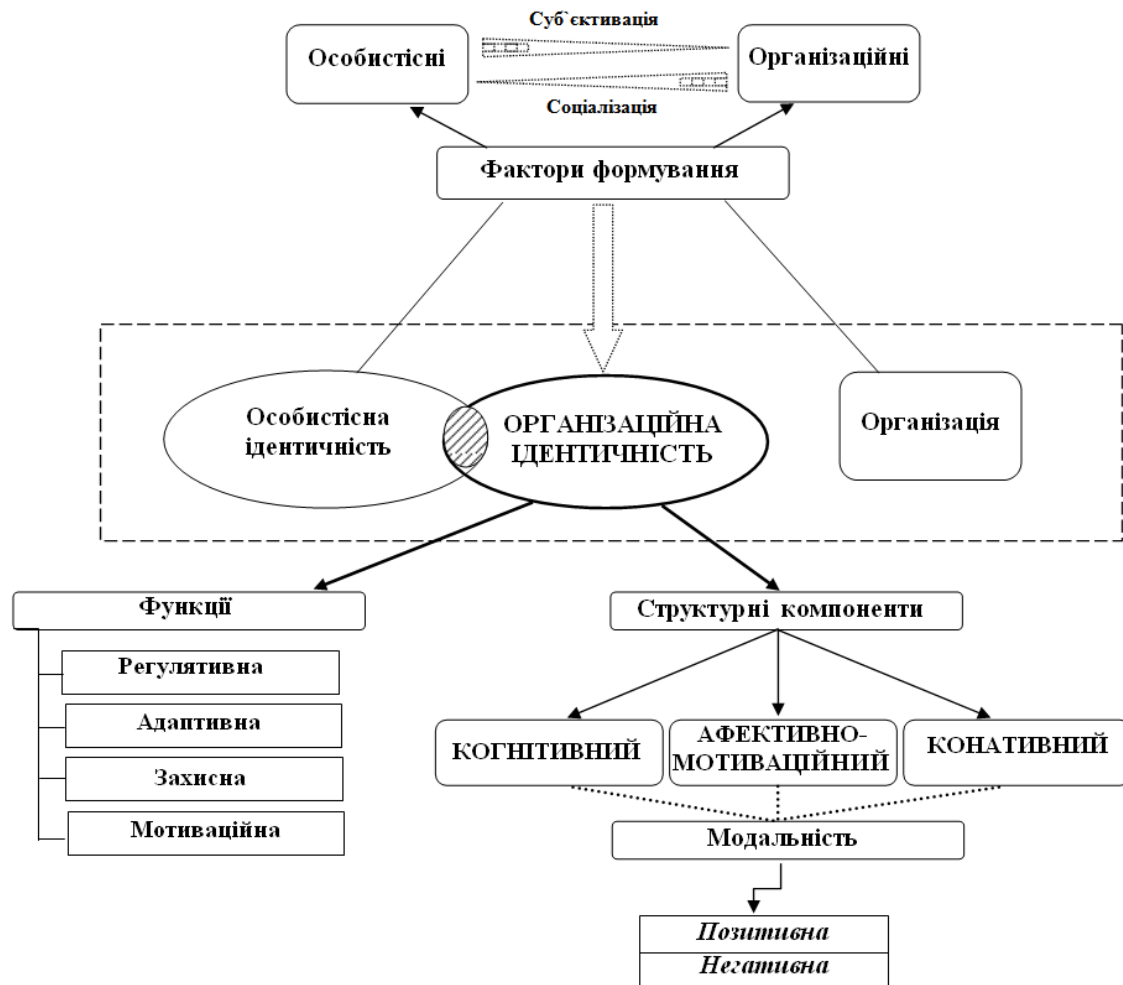


Рис. 1. Структурно-функціональна модель організаційної ідентичності особистості

*Афективно-мотиваційний* компонент ідентичності відображає ставлення працівника до власної організаційної приналежності у вигляді позитивних чи негативних атиюдів, що формуються як результат міри задоволеності мотиваційних потреб особистості. Його зміст виявляється в формі глоричних (задоволення від професійного самоствердження в організації), практичних (задоволення професійною діяльністю) та комунікативних (задоволення міжособистісним і діловим спілкуванням) емоцій.

*Конативний компонент* – це інтерналізація організаційних цінностей, норм і правил у мотиваційну структуру особистості та реалізація їх на рівні поведінки. Цей аспект ідентичності формується під дією вертикальних (матеріальне та нематеріальне заохочення керівництвом) і горизонтальних (взаємодія з колегами) факторів.

Включення особистості в організаційне середовище в якості працівника супроводжується формуванням ставлення до факту такої приналежності. Значною мірою це ставлення детермінується оцінкою самої організації, що формується у процесі взаємодії з іншими соціальними групами шляхом соціального порівняння значимих для індивіда характеристик. При цьому фактичне членство у групі не завжди передбачає позитивну оцінку власної приналежності до неї. Відтак, пропонуємо розглядати когнітивну, афективно-мотиваційну та конативну складові організаційної ідентичності як біполярні континууми, один полюс яких містить позитивні атиюди ідентичності (позитивна модальність), а другий – негативні (негативна модальність).

Небагаточисельні теоретико-емпіричні дослідження окресленої проблематики, представлені в науковій літературі, мають епізодичний характер та не містять детального всебічного вивчення всіх аспектів організаційної ідентичності. Однією з таких прогалин у межах існуючих теорій є функціональне призначення досліджуваного конструкту.

У багатьох наукових джерелах [8, 6] відзначається, що ідентичність одночасно забезпечує реалізацію двох процесів: інтеграцію Я, що виявляється в суб'єктивному поєднанні себе з іншими людьми; диференціацію, тобто визначення меж незалежності власного Я, визнання соціальної приналежності як особистісно значущої цінності.

Аналіз та узагальнення представлених у науковій літературі уявлень про соціальну та безпосередньо організаційну ідентичність дали змогу виділити ряд основних функцій останньої:

1. Регулятивна функція. У сучасному суспільстві особистість одночасно виконує ряд соціальних ролей, належить до широкого кола соціальних груп, кожна з яких висуває до неї специфічні нормативні вимоги, що часто належним чином не узгоджуються між собою. Організаційна ідентичність регулює поведінку працівника в установі саме на основі визначених у її межах норм, правил, традицій і звичаїв.

2. Адаптивна функція, що передбачає пристосування працівника до умов організаційного середовища шляхом інтеріоризації до мотиваційно-потребнісної та ціннісно-сислової сфер ключових цінностей і цілей установи.

3. Захисна функція виявляється у забезпеченні психологічної стійкості та визначеності. В умовах соціальної нестабільності організаційна ідентичність виконує роль захисного механізму, задовольняючи базу потребу індивіда у груповій приналежності та чітко визначаючи його соціальний статус.

4. Мотиваційна функція. Організаційна ідентичність мотивує спрямованість свідомості та поведінки особистості. У цьому випадку соціальна дійсність розглядається працівниками через призму відповідності чи невідповідності організаційним інтересам, а ідентичність виступає в якості критерію оцінки соціальних змін.

Таким чином, організаційна ідентичність функціонально забезпечує цілісність особистості, детермінує самовизначення працівника у межах організаційної структури, забезпечує схожість з однією групою та відмінність з іншими.

Враховуючи структурно-функціональні особливості організаційної ідентичності, пропонуємо розглядати її як результат усвідомлення членства у трудовому колективі, емоційної прив'язаності до нього та прийняття його цінностей і цілей на рівні поведінки.

Формування організаційної ідентичності є динамічним процесом, що реалізується під дією механізмів соціалізації та суб'єктивації шляхом впливу чисельних факторів, які поділяються на дві групи: особистісні (соціально-психологічні, індивідуально-особистісні, індивідуально-психологічні) та організаційні (організаційний престиж, підтримка та справедливість у ставленні до колективу, комунікативний клімат, елементи організаційної культури).

Результати досліджень впливу індивідуальних детермінант на розвиток організаційної ідентичності є суперечливими. Так, наприклад, у мета-аналізі, опублікованому М. Рікеттою, відзначається низький рівень зумовленості ідентичності працівника його віком, статтю чи тривалістю трудового стажу, тобто особистісними факторами. З іншого ж боку, ряд дослідників наводять емпіричні докази наявності значущої кореляції між зазначеними змінними. Наприклад, М. І. Магура та М. Б. Курбатова зауважили, що тривалість стажу здійснює значний вплив на афективну складову ідентичності, при цьому найбільшого розвитку вона досягає в тих співробітників, чий повсякденний досвід сприяє виникненню почуття компетентності та комфорту. Вчені припускають, що працівники з багаторічним досвідом роботи можуть розраховувати на віддачу в формі пільг, що сприяє формуванню позитивного ставлення до установи.

Особливої уваги в контексті цієї проблематики заслуговують саме організаційні фактори, оскільки, на відміну від індивідуальних чинників, вони піддаються впливу з боку керівництва та можуть регулюватись відповідно до визначених цілей. Так, важливою передумовою ідентифікації є оцінка працівниками того, наскільки організація зацікавлена в їхньому благополуччі. Члени трудового колективу розраховують на справедливе ставлення до них та цінують його. Організаційна справедливість включає три аспекти: дистрибутивну справедливість – сприйняття персоналом міри об'єктивності способів розподілу винагород; процедурну справедливість – сприйняття працівниками об'єктивності процедур, які використовуються для визначення результатів роботи; справедливість взаємодії – об'єктивність міжособистісних взаємодій, спрямованих на визначення рівня винагороди.

Поряд із оцінкою власних особистісних якостей вагомим значенням для формування самосприйняття особистості набуває оцінювання оточуючими групи, до якої вона належить. Відтак, вчені акцентують увагу на ролі організаційного престижу у процесі формування ідентичності працівників. Оскільки співробітник є частиною організації, її успіх він схильний сприймати як власний, і позитивна репутація установи стає частиною його Я-концепції. Таким чином, чим вищий статус має організація поза її межами, тим вищий рівень ідентичності виявляє особистість.

Організаційна ідентичність є результатом чисельних інтеракцій працівника в установі та поза її межами, тому виняткову роль для розвитку цього конструкту відіграють особливості організаційної комунікації – процес, за допомогою якого керівники формують систему інформування персоналу організації та суб'єктів зовнішнього середовища. Це необхідний інструмент координації діяльності структурних підрозділів установи з метою досягнення встановлених цілей і виконання головних функцій управління.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Таким чином, теоретичний огляд проблеми організаційної ідентичності вказує на необхідність розглядати цей конструкт як динамічну систему, цілісність якої забезпечується єдністю її когнітивного, афективно-мотиваційного та конативного

компонентів, що формуються, розвиваються, трансформуються під дією низки особистісних і організаційних факторів, забезпечуючи цілісність особистості, самовизначення та адаптацію працівника в межах організаційної структури. Відтак, перспективними вважаємо дослідження, спрямовані на виявлення ефективних механізмів та методів формування високого рівня організаційної ідентичності працівника.

### Використані джерела

1. Берталанди фон Л. История и статус общей теории систем / Л. Берталанди // Системные исследования. Ежегодник. М., 1973. – 216 с.
2. Горстко А. Б. Познакомьтесь с математическим моделированием / А. Б. Горстко. – М. : Знание, 1991. – 160 с.
3. Иванова Н. Л. Социальная идентичность и профессиональное становление личности / Н. Л. Иванова. – М. : Из-тво МАПН "Аспект-Пресс", 2005. – 135 с.
4. Липатов С. А. Социальная идентичность и организационные процессы // Психология индивидуальности: материалы Всероссийской конференции, Москва, 2-3 ноября, 2006 / В. Д. Шадриков. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. С. 357-360.
5. Мерлин В. С. Взаимоотношение иерархических уровней в системе "Человек-общество" / В. С. Мерлин // Вопросы психологии. – 1977. – № 5. – С. 88-97.
6. Стефаненко Т. Г. Изучение идентификационных процессов в психологии и смежных науках / Т. Г. Стефаненко // Трансформация идентификационных структур в современной России. – М., 2001. – С. 11-30.
7. Сергеева А. В. Психология становления интегральной идентичности: монография. – Одесса: Леродрук, 2013. – 316 с.
8. Ядов В. А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности / В. А. Ядов // Мир России, 1995. – № 3-4.
9. Breakwell, G. M. 2001. Social representational constraints upon identity processes. In Representations of the social: Bridging theoretical traditions, Edited by: Deaux, K. and Philogene. – Pp. 271-284.
10. Brown R., Willyams J. Group identification: The same things to all people? // Human Relations. 1984. Vol. 37. Is.7. P. 547 – 564.
11. Krappman L. Sociologische Dimensionen der Identität / L. Krappman. – Stuttgart, 1996. – Pp. 99-120.

Frolova O.

### THE STRUCTURAL AND FUNCTIONAL MODEL OF THE CONSTRUCT FOR THE PERSONALITY'S ORGANIZATIONAL IDENTITY

*The relevance of the study of the employee's organizational identity phenomenon and the necessity to create a clear theoretical and methodological basis for its detailed research are substantiated in the article. The studied construct is considered through the integral approach as an integral system of elements with specific links between them, which provides employee's adaptation to organizational environment. A number of methodological principles of organizational identity study, including: the principle of consistency and hierarchy, the principle of continuity and the principle of integrity is formulated. The expediency of organizational identity study in the dialectical unity with the employee's personal identity is proved. The structural and functional model of the studied concept is developed. The content essence of the cognitive, affective and motivational and conative components of individual's identity is determined and these components are considered as bipolar continua, one of which contains positive pole attitude (positive modality), and the second one has negative (negative modality). The author identifies and details the functions value of the employee's organizational identity, including regulatory, adaptive, protective and motivational. Taking into account the determined structural and functional features, the author's definition of personal researched formation is suggested. It is seen as a result of awareness of membership in the workplace, emotional attachment to it and adopting its values and objectives at the level of behavior. The forming features of organizational identity as a dynamic process that is being implemented under the mechanisms of socialization and subjectification by influencing numerous factors are presented. The classification and the role of personal and organizational determinants of the studied phenomenon development are revealed in the paper.*

**Key words:** organizational identity, structure, function, integral approach, modality.

Стаття надійшла до редакції 20.10.2014